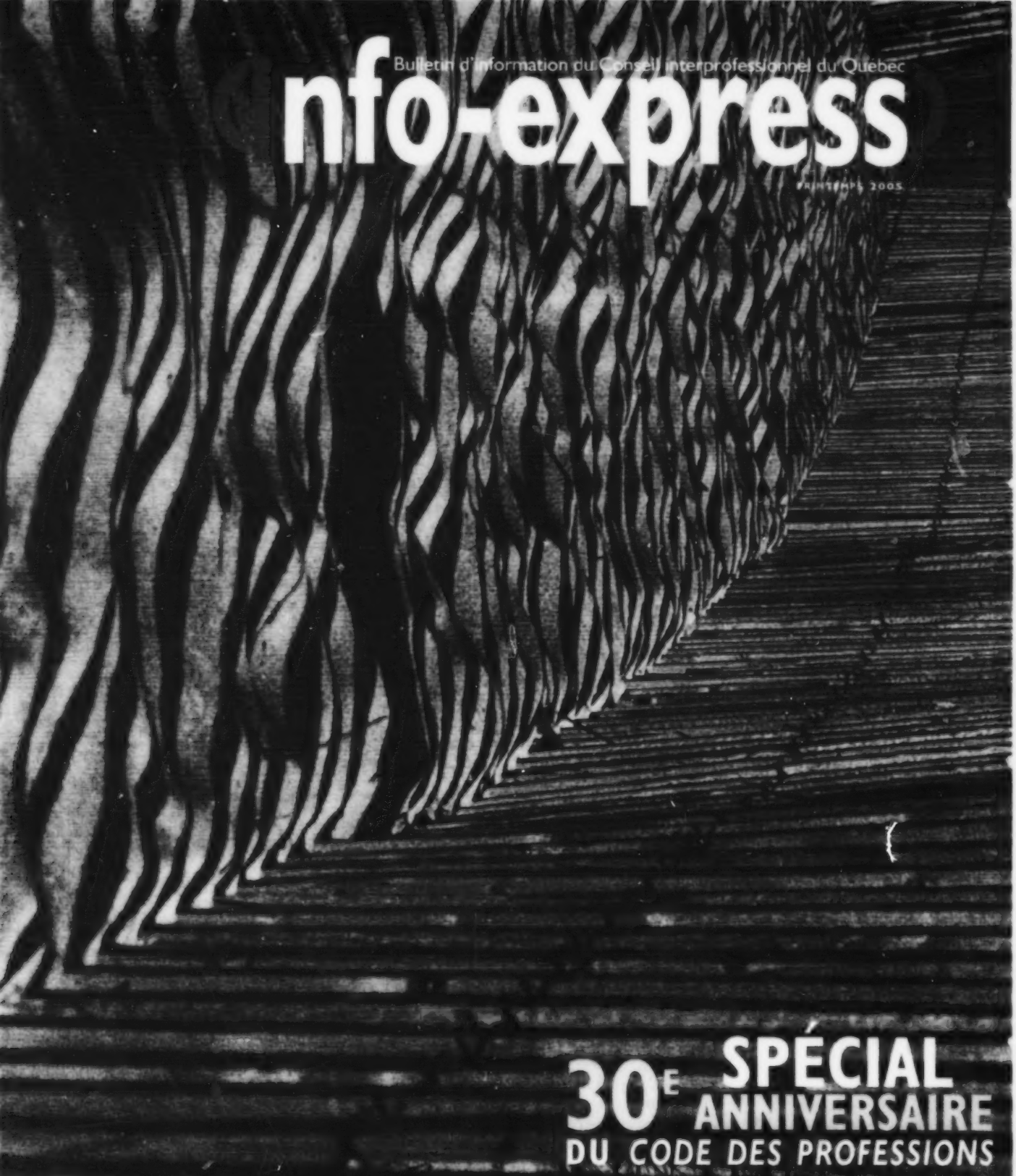
Bulletin d'information du Conseil interprofessionnel du Québec

nfo-express

PRINTEMPS 2005



30E SPÉCIAL ANNIVERSAIRE DU CODE DES PROFESSIONS

Conseil interprofessionnel du Québec

TRENTE ANS APRÈS

L'année 2004 marque le 30e anniversaire de l'entrée en vigueur du *Code des professions* et donc, du système professionnel québécois.

Un anniversaire comporte plusieurs devoirs, dont celui de dresser l'état actuel des lieux et celui de réfléchir sur ce qui nous porte vers l'avenir. C'est pourquoi le Conseil interprofessionnel du Québec organisait, les 10 et 11 novembre derniers, un colloque national pour faire le point sur le système professionnel québécois. Quelque deux cents personnes y participaient, en provenance du monde professionnel mais aussi des milieux des affaires, du travail et de l'éducation.

1974 2004
Le système professionnel québécois a 30 ans

Un système unique. Entré en vigueur en 1974, le *Code des professions* est le fondement d'un système de régulation sociale unique en Amérique du Nord. Ce système fait le pari de mobiliser l'expertise des professionnels d'un domaine afin d'y établir et d'y appliquer des normes de compétence et d'intégrité. C'est ce qu'on appelle l'autogestion professionnelle. Elle se transpose notamment en matière de réglementation, d'admission à la pratique, de surveillance et de discipline.

Le *Code des professions* de 1974 a toutefois apporté des aménagements importants à l'autogestion professionnelle en lui imposant des mécanismes d'imputabilité et de transparence. On lui a même accolé un organisme de surveillance, l'Office des professions.

En plus de l'harmonisation des multiples lois professionnelles, notamment les différents recours du public, l'originalité du Code tient beaucoup à l'équilibre dynamique des responsabilités et pouvoirs entre les organismes autogérés et l'autorité publique dont ils sont des délégataires.

Une présence dans tous les domaines. C'est ce système professionnel qui régit aujourd'hui la pratique de 300 000 professionnels au Québec. Le nombre est peu connu et surprend souvent. En effet, les professionnels représentent 7 % de la population active québécoise. Répartis dans 50 professions réglementées et régis par 45 ordres professionnels au nom de la protection du public, les professionnels œuvrent auprès des individus, des entreprises et des institutions. On les retrouve dans des secteurs stratégiques comme la santé, les relations humaines, le génie, l'aménagement, les sciences, le droit, l'administration et les affaires. Les professionnels sont voués à l'amélioration de la qualité de vie de même qu'au développement des personnes et de la société québécoise. ▮

30e anniversaire du Code des professions et du système professionnel

COLLOQUE NATIONAL

Le colloque national tenu les 10 et 11 novembre 2004 lançait une réflexion sur l'apport du système professionnel à la société québécoise. Le programme de l'événement voulait répondre à différentes questions :

- **Qu'est-ce que protéger le public aujourd'hui ?**
- **Quel est l'effet de l'encadrement des professions sur le marché du travail ?**
- **Quelle est la contribution des établissements d'enseignement en matière de formation et de compétence ?**
- **Quels sont les défis du système professionnel ?**

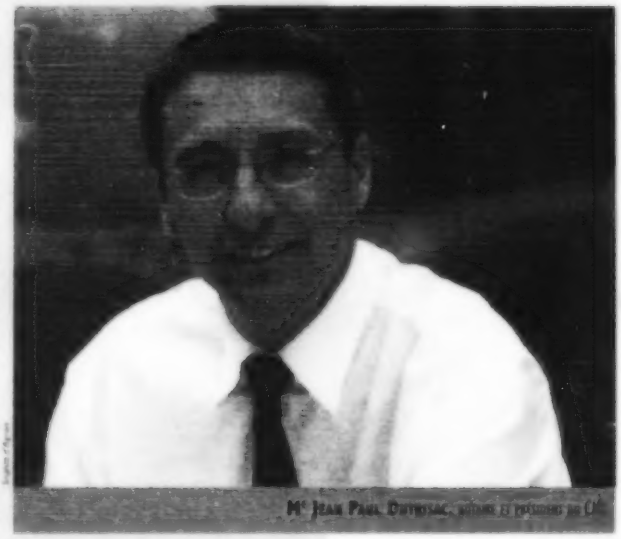
info-express Bulletin d'information du Conseil interprofessionnel du Québec
Le Conseil interprofessionnel du Québec est le regroupement des quarante-cinq ordres professionnels québécois.
Le Code des professions lui octroie un mandat d'organisme conseil auprès de l'autorité publique.

Rédaction : André Gariépy, Jean-François Thuot et Myriam Hadin • **Conception et réalisation graphiques :** Galina de Repentigny • **Photos :** Sophie D'Ayron • **Impression :** Imprimerie G.G. • *Tous les articles publiés dans ce bulletin peuvent être reproduits à la condition d'en indiquer la source. Dépôt : ISSN-1201-852X Bibliothèque nationale du Québec, Bibliothèque nationale du Canada*

POUR UN NOUVEAU PACTE ENTRE LES PROFESSIONNELS ET LA POPULATION QUÉBÉCOISE

Par Jean Paul Dutrisac, notaire et président du CIQ.

Être au service du public, c'est avant tout établir et maintenir une relation de confiance : entre le professionnel et son client, entre le système professionnel et la société. Trente ans après l'entrée en vigueur du *Code des professions*, qu'en est-il de la relation entre le système professionnel et la société québécoise ?



Me Jean Paul Dutrisac, notaire et président du CIQ

Un système en évolution. Le système professionnel québécois a démontré qu'il peut évoluer au rythme de la société et de ses valeurs fondamentales. Par exemple, il y a plus de quinze ans, les audiences des comités de discipline des ordres professionnels, chargés d'évaluer les plaintes à l'encontre d'un professionnel et, le cas échéant, de sanctionner le comportement de celui-ci, devenaient publiques. Il s'agissait d'un gain considérable pour le public au chapitre de la transparence. Plus récemment, en 1994, le législateur créait au sein de chaque ordre professionnel un comité de révision. Comptant au moins un représentant du public, ce comité a pour fonction de donner à toute personne qui le lui demande et qui a demandé au syndic la tenue d'une enquête, un avis relativement à la décision du syndic ou d'un syndic adjoint de ne pas porter plainte.

Un système sous tension. Cela dit, la relation de confiance entre le système professionnel et la population québécoise est sous tension. Lors du colloque national des 10 et 11 novembre derniers, des conférenciers nous ont dit que les pressions marchandes, les mutations du marché du travail ou encore les bouleversements qu'amènent les nouvelles technologies placent les professionnels en situation de risque au regard des valeurs qui doivent guider leur pratique. Ces conférenciers nous ont même invités à remettre les valeurs du professionnalisme au premier plan.

La population voit principalement le système professionnel dans ses fonctions de surveillance et de discipline. Malheureusement, on observe une dérive procédurale qui fait perdre aux ordres professionnels l'efficacité que l'on serait en droit d'exiger d'eux. L'actualité nous fournit ces cas où, par de multiples procédures, un professionnel esquive le regard de ses pairs sur ses actes et la sanction qui pourrait en découler.

Pourtant, des pistes de solutions émergent des acteurs concernés. En 2002, des groupes de travail constitués de professionnels, dans le cadre du Plan d'action gouvernemental en vue de la mise à jour du système professionnel, ont proposé des voies d'adaptation des ordres professionnels aux nouvelles nécessités de la protection du public. La nécessité de modifications législatives fait maintenant consensus. Il est temps que ces modifications souhaitées par tous soient mises en œuvre.

Un système ouvert. Le système professionnel ne vit d'ailleurs pas en vase clos. Il a des partenaires dans les autres secteurs de la société. Lors du colloque national, des conférenciers nous ont confirmé à quel point la complémentarité des rôles de chacun doit être assumée. Il en est ainsi des institutions d'enseignement qui forgent le savoir, le savoir-faire et le savoir-être des professionnels. Il en est ainsi des partenaires du marché du travail, patronat et syndicat, qui peuvent prendre appui sur l'action qualitative des ordres professionnels au bénéfice de l'entreprise comme à la satisfaction de l'employé.

Il y a aussi toutes ces mouvances et réalités hors du Québec qui ont une influence sur le monde des professions. Il en est ainsi de la mobilité professionnelle qui fait se comparer et se parler des systèmes d'éducation et d'encadrement professionnel qui puisent leurs différences dans les réalités culturelles qui les ont vus naître.

Déjà, les ordres professionnels s'attachent à relever le défi que

suite à la page 15 ›

LA NAISSANCE DU SYSTÈME PROFESSIONNEL

Claude Castonguay, ancien ministre sous le gouvernement de Robert Bourassa au début des années 70, est connu pour être le père de l'assurance-maladie. Ce que l'on sait moins, c'est qu'il a piloté les différentes étapes qui ont mené à l'adoption du *Code des professions* en 1974.

M. Claude Castonguay, père du régime d'assurance-maladie et du système professionnel québécois et **Me Jean Paul Dutrisac**, notaire et président du CIQ

Tout commence en 1966, sous le gouvernement de Daniel Johnson. Cette année-là, le Québec est secoué par une grève générale dans les hôpitaux et il n'existe pas de législation permettant d'assurer le maintien des services essentiels. Le premier ministre Johnson nomme alors un médiateur spécial. Finalement, les négociations n'aboutissant pas, le gouvernement Johnson décide de mettre les hôpitaux sous tutelle.

Un travail colossal. Dans les années 60, Claude Castonguay, actuaire de profession, travaille à réunir de la documentation sur l'assurance-maladie à la demande du Premier ministre Jean Lesage. Le gouvernement jongle avec l'idée d'implanter un tel régime au Québec. Les connaissances et l'expertise acquises par M. Castonguay sur le fonctionnement du système de santé québécois lui valent d'être sollicité par M. Johnson pour réfléchir à une solution durable pour venir à bout de la crise qui secoue le système de santé.

M. Castonguay conseille à M. Johnson de créer une commission d'enquête chargée de se pencher sur une réforme de tout le domaine de la santé et du bien-être social. Cette commission, mieux connue sous le nom de Commission Castonguay-Nepveu, est créée avec le mandat d'examiner, entre autres, le fonctionnement des corporations professionnelles de la santé et des services sociaux.

En 1966, M. Castonguay constate que les corporations professionnelles sont ancrées dans leurs privilèges et ont de la difficulté à définir leur mandat. Elles protègent davantage leurs membres que le public. Avant de décider du modèle d'encadrement des professions qu'il souhaite mettre en place, M. Castonguay confie à Me Claude-Armand Sheppard la tâche de recenser le fonctionnement des structures professionnelles au Québec et à l'extérieur de la province. Me Sheppard est le premier au Québec à étudier l'histoire des professions. Son travail est colossal.

Par la suite, M. Castonguay demande à Me René Dussault, conseiller juridique de la Commission Castonguay-Nepveu (il deviendra par la suite le premier président de l'Office des professions du Québec), de réaliser une synthèse de la recension de Me Sheppard. Il dépose son rapport à la Commission en 1970.

Définir un modèle. La Commission se questionne alors sur le modèle d'encadrement des professions à mettre en place au Québec. Faut-il opter pour des régies de l'État, comme c'est le cas dans certains États américains, ou pour des corporations professionnelles ? La Commission privilégie la seconde option.

Cette option est celle de l'autogestion professionnelle. En vertu de ce principe, les personnes régies par la corporation sont ses membres, lesquels assument le financement des activités, participent à la gestion des affaires, participent à l'élaboration de la réglementation professionnelle et occupent différentes fonctions et charges dans l'exécution de son mandat de protection du public.

Toutefois, l'autogestion professionnelle serait soumise à l'encadrement prévu dans une loi cadre (ce sera le *Code des professions*) ainsi qu'à la surveillance de l'État, plus particulièrement celle de l'Office des professions.

Élaboration du *Code des professions*. En 1970, M. Castonguay devient Ministre de la Santé, de la Famille et du Bien-être social dans le gouvernement de Robert Bourassa. Cette année-là, il instaure un régime d'assurance-maladie et édicte la *Loi sur les services de santé et les services sociaux*. La rédaction du *Code des professions* débute en 1971.

En novembre 1971, le projet de loi n° 250 sur le *Code des professions* est présenté en chambre. Le Code jette les bases de l'organisation et de la réglementation des professions au Québec. Il définit les corporations professionnelles comme étant des organismes de réglementation et de surveillance de leurs membres dans le cadre d'un mandat plus large qui est celui de la protection du public. Il balise les paramètres de l'autogestion professionnelle.

Il établit, entre autres, une distinction entre les professions. Certaines d'entre elles sont dites « à titres réservés » et d'autres « à exercice exclusif ». Pour celles-ci, à la réserve de titre qui caractérise toutes les professions réglementées, s'ajoute l'exclusivité de poser certains actes.

Ce projet de loi veut également mettre un terme au mode de sélection, parfois arbitraire, des candidats à une profession opéré par certaines corporations professionnelles. M. Castonguay souligne que des corporations exigeaient des conditions additionnelles au diplôme qui n'étaient pas toujours justifiées et qui constituaient un frein à l'entrée dans les corporations.

De plus, le projet de loi instaure la création de l'Office des professions du Québec pour superviser les corporations professionnelles et s'assurer qu'elles s'acquittent de leur mandat.

À l'automne 1972, des amendements sont apportés au projet de loi car il lui est reproché d'accorder trop de poids au gouvernement. Finalement, en juin 1973, le *Code des professions* est adopté puis mis en application l'année suivante. ■

LE RÔLE CENTRAL DES INSTITUTIONS D'ENSEIGNEMENT

Les ordres professionnels et les institutions d'enseignement ont en commun le souci de la qualité et de la compétence. Ils sont des partenaires naturels. Il existe des exemples de collaboration fructueuse entre les établissements d'enseignement et les milieux de pratique. Deux panélistes ont rapporté les expériences menées dans des départements universitaires pour mieux adapter les formations à la pratique professionnelle. Une troisième conférencière a ensuite proposé une réflexion sur la place et le rôle de l'université dans l'offre de formation initiale et continue.

La première expérience a été menée à la faculté de génie de l'Université de Sherbrooke. Dominique Lefebvre, vice-doyen à l'enseignement de la faculté de génie, explique que dans les années 90 les diplômés quittaient l'université avec de bonnes connaissances scientifiques et une bonne expertise en résolution de problèmes, mais avec une formation professionnelle faible.

Une formation en génie plus axée sur la pratique professionnelle. À la suite de ce constat, un groupe de professeurs enseignant au baccalauréat en génie civil à l'Université de Sherbrooke s'est attardé aux réflexions amorcées par des universités américaines pour penser à l'aménagement d'un nouveau programme qui serait plus professionnalisant. Dans ce nouveau programme, « le réel doit être abordé dans toute sa complexité » indique M. Lefebvre. L'accent doit être mis sur le développement de l'esprit critique et du jugement des étudiants, et sur la mise en place d'une formation plus globale qui prendrait en considération les aspects sociaux, économiques, environnementaux et éthiques de la profession. Outre le contenu du programme, la pédagogie doit également être revue afin que l'enseignement soit efficace.

Le résultat de cette réflexion est l'implantation d'un nouveau programme de baccalauréat en génie civil où l'approche par compétences est privilégiée. Selon cette approche, le diplômé doit être capable de mobiliser et d'utiliser efficacement un ensemble de ressources (connaissances, valeurs, méthodes) dans des situations complexes.

Cette approche implique l'utilisation d'une pédagogie intégrée avec des cours complémentaires et interdépendants, une répartition des éléments de compétence sur toute la formation et le développement d'indicateurs permettant d'attester l'acquisition de ces compétences par les étudiants. L'apprentissage se fait par problème et par projet et plusieurs stages ponctuent la formation universitaire. M. Lefebvre résume ainsi la philosophie derrière cette pédagogie : « ce n'est plus enseigner, c'est *coacher* l'apprentissage. »

Un exemple de collaboration entre des universités et un ordre professionnel. Luc Granger, psychologue, ex-président de l'Ordre des psychologues du Québec, est venu présenter une expérience de collaboration entre l'Ordre des psychologues du Québec et les institutions d'enseignement.

M. Granger a souligné que pendant longtemps, l'enseignement dispensé dans les départements de psychologie visait davantage le développement de la science que la profession de psychologue. Suite à une enquête menée auprès des jeunes diplômés, les départements de psychologie se sont rendu compte que les diplômés étaient mal préparés à la profession et qu'à la sortie de l'université, afin de pallier aux carences, ils étaient très demandeurs de formation continue.

De gauche à droite : **Dr Luc Granger,** psychologue et ex-directeur du département de psychologie de l'Université de Montréal; **Mme Céline Saint-Pierre,** sociologue et ex-présidente du Conseil supérieur de l'éducation; **Mme Monique Laurin,** animatrice, inhalothérapeute et directrice générale du Cégep Lionel-Groulx; **M. Dominique Lefebvre,** ingénieur et vice-doyen à l'enseignement de la faculté de génie de l'Université de Sherbrooke.

De plus, les programmes de formation québécois n'étaient pas accrédités à l'échelle nationale et internationale parce que les exigences de formation étaient jugées insuffisantes. En effet, en dehors du Québec, il fallait être détenteur d'un doctorat en psychologie pour obtenir le droit d'exercer la profession, tandis qu'au Québec, seul le diplôme de maîtrise était requis. Il était donc nécessaire d'augmenter les exigences de la formation dans le sens d'une meilleure adéquation à la pratique.

suite à la page 15 ›

LE PROFESSIONNALISME EN MUTATION

Élément de cohésion autant que de reconnaissance sociale, l'identité professionnelle est en crise, soutient Georges A. Legault, directeur du Centre interuniversitaire de recherche en éthique appliquée de l'Université de Sherbrooke. Mais cette crise peut aussi être l'occasion d'un renouvellement des valeurs professionnelles en congruence avec les aspirations sociales contemporaines.

Depuis Hippocrate jusqu'à la période moderne, le professionnalisme – c'est-à-dire l'ensemble des valeurs au fondement de l'acte professionnel – se présentait comme une morale fondée sur la tradition et fortement imprégnée des prescriptions religieuses. Cette morale induisait chez le professionnel un comportement dans lequel s'entremêlaient le désir de dévouement et de sacrifice de soi, et la conviction d'appartenir à une élite. Dans le cas du Québec, on pensera ici au professionnel libéral d'avant la Révolution tranquille.

Professionnalisme et Révolution tranquille. La Révolution tranquille fait entrer le professionnalisme dans une transformation fondamentale. La protection du public prend le sens de la protection des personnes vulnérables face aux abus provoqués par la modernité économique et politique : protection du client, protection du consommateur, protection des enfants, protection des minorités, etc.

Dans ce contexte, l'encadrement professionnel est directement pris en charge par l'État. Les prescriptions religieuses vont alors céder la place aux prescriptions juridiques. L'adoption du *Code des professions* en 1974 est le symbole patent de cette mouvance.

Les trente dernières années ont vu l'approfondissement de ce modèle. Mais la remise en question de l'intervention de l'État, d'une part, et d'autre part les pressions engendrées par les changements dans l'économie, ont facilité l'adjonction de valeurs inspirées du consumérisme. La protection du public doit dorénavant cohabiter avec l'exigence de « satisfaction de la clientèle ». C'est la période du mouvement de la qualité totale du début des années 90.

Et maintenant ? D'autres valeurs sont en émergence, cette fois à la faveur de la mondialisation. Dans un contexte de libéralisation accélérée des marchés, la finalité étatique du *command and control* semble entrer en opposition avec l'exigence de flexibilité requise de l'ensemble des processus sociaux. Dans le monde professionnel, cette exigence emprunte des expressions diverses : *mobilité, reconnaissance des acquis*, voire *déréglementation*.

L'identité professionnelle en crise. Sous la double pression du consumérisme (satisfaction de la clientèle) et de la mondialisation (mobilité), l'identité professionnelle serait en crise. Une enquête réalisée en 2001 auprès de professionnels québécois a permis à Georges A. Legault de mieux circonscrire le phénomène. L'enquête révèle en outre que le sentiment d'appartenance des professionnels au groupe qui les désigne selon la profession exercée n'est plus le puissant vecteur d'identité qu'il était.

Autre constatation : le jugement professionnel ne serait plus un facteur discriminant de l'identité du professionnel. D'ailleurs, lorsque cette notion est évoquée par les professionnels, c'est généralement dans un sens instrumental. Ainsi, le jugement professionnel serait perçu comme un moyen en vue d'une performance accrue du professionnel plutôt qu'une exigence découlant de la relation particulière que celui-ci entretient avec le public.

Délestée de cette dimension fondamentale du jugement, l'identité professionnelle serait aujourd'hui réduite à une collection d'actes particuliers, scrupuleusement codifiés, auxquels il faut se conformer.

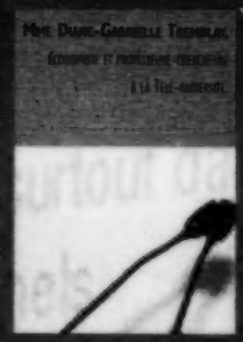
Recoller les morceaux éclatés de l'identité professionnelle. M. Legault invite les professionnels à dépasser les frontières de leurs professions respectives pour considérer les valeurs globales qu'ils ont en partage. Il les invite à réactualiser ces valeurs, tel le jugement professionnel, pour y puiser une source de motivation de l'action autant qu'un sentiment d'appartenance symbolique. Bref, le renouvellement de l'identité professionnelle passe par l'établissement de passerelles entre les professions.

M. Georges Legault, directeur du Centre interuniversitaire de recherche en éthique appliquée, Université de Sherbrooke.

La nouvelle éthique professionnelle doit être à la mesure des défis de la société contemporaine. Ainsi, le consumérisme invite les professionnels à un formidable effort en vue de gérer adéquatement la tension entre leur responsabilité sociale et la relation de service avec le client. Autre défi, politique celui-là : dans un contexte où la logique du *command and control* semble atteindre ses limites, le besoin de protection du public, toujours présent, appelle à une réflexion sur les modes de surveillance des pratiques professionnelles. ▮

FACE AUX NOUVELLES RÉALITÉS

Par leur nombre (300 000) et leurs qualifications, les professionnels québécois constituent une force sociale et économique. Mais ils n'échappent pas aux mutations profondes du marché du travail des dernières années. Travail autonome, mobilité, précarité… Ces phénomènes posent divers enjeux sur les plans de la sécurité du revenu et de la protection sociale.



Mais d'abord, dressons le portrait des professionnels au Québec. Ils forment 7 % de la population active. Plus scolarisés que la moyenne, ils se retrouvent dans des secteurs stratégiques comme la santé, les relations humaines, le génie, l'aménagement, les sciences, le droit, l'administration et les affaires.

Depuis la fin des années 80, la majorité des 300 000 professionnels sont des femmes. Cette tendance à la féminisation des professions s'accentue. Elle touche même des secteurs traditionnellement masculins, comme le droit, l'administration et les affaires.

L'âge moyen des professionnels se situe entre 25 et 44 ans. Huit professionnels sur dix (80 %) sont des salariés. Trois professionnels sur cinq (75 %) travaillent dans le secteur public et le secteur parapublic. Quant aux professionnels œuvrant en pratique privée (25 %), une majorité d'entre eux (57 %) exercent seuls leur profession plutôt qu'avec des associés.

L'ère de la flexibilité. Invitée à commenter la place des professionnels sur le marché du travail, Diane Tremblay, économiste et professeure à la Télé-université, a expliqué que deux phénomènes contribuent à changer la réalité du marché du travail des professionnels.

Le premier phénomène est l'émergence de nouvelles formes d'emplois, en congruence avec une économie de plus en plus axée sur les connaissances et la mobilité. Ainsi, le travailleur industriel, masculin, travaillant à plein temps, syndiqué, dans un emploi stable, est peu à peu remplacé par le travailleur parfois salarié, mais non permanent, à temps partiel ou contractuel, et par le travailleur autonome (16 % de la population active).

Changement de statut donc, qui s'accompagne d'autres changements dans la manière même de travailler. Le lieu de travail devient mobile (travail à domicile, bureau en itinérance). Le temps de travail aussi : horaires brisés et non plus fixes, marqués par des interruptions (changement de carrière, chômage, congé de maternité ou de paternité). Enfin, le revenu est moins sujet à une progression linéaire et davantage perméable aux conjonctures en dents de scie.

Le second phénomène est celui de l'émergence de nouvelles formes d'organisation du travail : travail en équipe, travail en contexte de multidisciplinarité, communautés de pratiques virtuelles.

En somme, à l'instar d'autres travailleurs, les professionnels vivent l'ère de la flexibilité. Pour le meilleur ou pour le pire. Car pour plusieurs, cette ère en est une d'insécurité et de précarité. Au Canada en 2001, la moitié des travailleurs étaient salariés dans un seul emploi régulier, à plein temps et pour une durée de plus de six mois. Des professionnels peuvent vivement ressentir cette perte de contrôle de leurs activités, voire de leur carrière.

Nouveaux enjeux. Pour Diane Tremblay, la sécurité du revenu et la protection sociale sont devenus des enjeux importants pour les professionnels. Pourtant, les interventions gouvernementales en la matière semblent largement insuffisantes et peu efficaces pour contrer la dérive des statuts d'emploi. Ainsi, les programmes actuels, en misant par exemple sur les emplois à durée limitée et contractuels, encouragent paradoxalement la déstandardisation des formes d'emploi. Mme Tremblay souhaite que les gouvernements assument mieux leur responsabilité en la matière.

Par ailleurs, il devient urgent de renforcer les mesures de soutien à la formation continue. Par comparaison avec d'autres pays, entre autres européens, ces mesures sont trop peu développées, sans parler de la quasi-absence d'une culture de formation continue au sein de plusieurs organisations et entreprises. Or, dans les conditions actuelles du marché du travail, l'apprentissage tout au long de la vie est devenu pour le professionnel une condition importante d'employabilité (s'il est salarié) ou de compétitivité (s'il est travailleur autonome). N'est-il pas d'ailleurs, comme le lui rappelle son code de déontologie, le premier responsable de son portfolio de compétences?

La place des femmes. Ces difficultés nuisent particulièrement aux femmes, ajoute la conférencière. Des études confirment que lorsque surgissent des situations de dépendance sociale (naissance d'un enfant, prise en charge de parents âgés ou malades), les femmes plutôt que les hommes vont réinvestir la sphère privée familiale au détriment de leur présence au sein du marché du travail. Dans certains milieux malheureusement, la maternité peut coûter cher à une professionnelle pour ce qui est de la progression de sa carrière.

Des gestes à poser. Parmi les voies d'amélioration envisageables, Mme Tremblay insiste tout particulièrement sur les mesures de conciliation travail-famille. Des études démontrent que les professionnels y accordent plus d'importance que les autres catégories de travailleurs.

Une offre diversifiée et accessible de mesures de conciliation emploi-famille contribuerait au maintien des professionnelles sur le marché du travail tout en augmentant la qualité de vie. On parle ici d'un engagement continu des acteurs concernés dans le développement de mesures de partage du temps de travail, de télétravail, de congés parentaux et de services de garde adaptés.

Tout en augmentant la qualité de vie, de telles mesures, conclut la conférencière, ne seraient pas sans effet positif sur la motivation au travail et la loyauté envers les organisations donneuses d'ouvrage, deux avantages non négligeables pour les employeurs. ■

LE PROFESSIONNEL : UN TRAVAILLEUR COMME UN AUTRE?

Le professionnel occupe un statut particulier du fait de son assujettissement au *Code des professions* et à son code de déontologie. L'encadrement professionnel constitue-t-il un obstacle à l'intégration du professionnel dans son milieu de travail? C'est à cette question qu'ont tenté de répondre nos deux conférenciers.

De gauche à droite : **Mme Diane-Gabrielle Tremblay,** animatrice ; **M. Richard Fahey,** vice-président (Québec) de la Fédération canadienne des entreprises indépendantes ; **Mme Dominique Verreault,** présidente de la Centrale des professionnelles et professionnels de la santé du Québec et ex-présidente du Syndicat des technologues en radiologie du Québec.

La première conférence sur cette thématique a été donnée par Dominique Verreault, présidente de la Centrale des professionnelles et professionnels de la santé (CPS). En avril 2004, la CPS s'est alliée à l'Association professionnelle des technologistes médicaux du Québec (APTMQ) pour former l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé (APTS), dont Mme Verreault est la coprésidente. L'APTS représente près de 17 000 membres de 115 titres d'emplois différents.

Dominique Verreault souligne qu'avant 1974, les associations professionnelles avaient un double mandat. D'une part, négocier les conditions de travail de leurs membres et d'autre part, s'occuper de la protection du public. Avec l'entrée en vigueur du *Code des professions*, la protection du public devient le mandat des corporations professionnelles et le rôle de défense des droits des travailleurs professionnels revient aux syndicats.

Au cours de sa présentation, Mme Verreault a expliqué qu'un professionnel salarié est soumis à la fois aux règles qui s'appliquent dans l'établissement dans lequel il travaille et à son code de déontologie (en tant que membre d'un ordre). Parfois, ces réglementations se chevauchent. L'employeur ne peut soustraire un professionnel à ses obligations par rapport à son code de déontologie, mais cela se produit dans certains cas. Le professionnel doit alors contester la mesure imposée par son employeur et déposer un grief auprès de son syndicat.

Par ailleurs, les syndicats s'impliquent dans le maintien et le développement des compétences de leurs membres. Par exemple, un syndicat a réussi à obtenir des budgets dans les conventions collectives pour des bourses de perfectionnement à la suite de discussions avec les employeurs et les employés sur les besoins de formation. De plus, le syndicat a négocié afin d'obtenir que les membres puissent être libérés pour participer aux activités de perfectionnement. Rappelons que le code de déontologie d'un membre d'ordre professionnel fait obligation à ce dernier de mettre régulièrement à jour ses connaissances.

Rapprocher le monde syndical et le monde professionnel. Mme Verreault souligne que les ordres ont également un rôle à jouer dans l'amélioration de l'exercice de la profession sur les lieux de travail, notamment par le biais de l'inspection professionnelle. Ces visites permettent à l'inspecteur de connaître les conditions d'exercice de la profession et la manière d'améliorer ces conditions. Elle a expliqué que les syndicats se servent parfois des recommandations indiquées dans les rapports d'inspection professionnelle pour tenter d'améliorer les situations de travail.

Mme Verreault encourage la collaboration entre les syndicats et les ordres. Elle évoque à titre d'exemple l'expérience d'une collaboration fructueuse entre la CPS et l'Ordre des technologues en radiologie pour la promotion de la profession. Mme Verreault souhaite étendre cette expérience à d'autres ordres. Cette collaboration doit se faire dans le respect des mandats de chacun. Chaque acteur, souligne la conférencière, a une part de responsabilité dans la qualité des services offerts.

Dominique Verreault conclut que « le fait d'appartenir à un ordre n'est pas un élément majeur dans la façon d'exercer sa profession et de rendre service à la population ». Mais elle convient que les ordres permettent le maintien d'un niveau de compétence élevé chez les professionnels et assurent une offre de services de qualité.

Alléger la réglementation professionnelle pour une plus grande flexibilité. Le vice-président de la section Québec de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI), M. Richard Fahey, a, quant à lui, prôné un allègement de la réglementation professionnelle afin que les professionnels puissent mieux s'adapter à la réalité du travail dans les PME.

Selon M. Fahey, le *Code des professions* et les lois professionnelles imposent un cadre trop rigide aux professionnels et constituent un obstacle à leur flexibilité, caractéristique jugée indispensable pour le bon fonctionnement et la rentabilité d'une PME. M. Fahey se questionne notamment sur la pertinence de l'exclusivité des actes accordée à certaines professions, exclusivité perçue comme une entrave à la flexibilité des professionnels dans l'entreprise.

M. Fahey déplore les difficultés de diverses personnes, dont les personnes immigrantes, à se voir reconnaître leur formation. Il s'agit, selon lui, d'un « gaspillage de ressources compétentes ».

« Tout n'est pas à refaire toutefois » indique M. Fahey. Il concède que des efforts ont été entrepris de la part des ordres dans le sens d'une meilleure adéquation à la réalité de la pratique en entreprise. Ainsi, souligne-t-il, le réaménagement de certains codes de déontologie et l'adoption du projet de loi n° 169 sur l'exercice des activités professionnelles au sein d'une société sont autant de pas dans la bonne direction.

La formation continue est essentielle, selon M. Fahey, car un professionnel ne peut pas travailler toute sa vie sans actualiser ses compétences. Il signale à cet égard le travail réalisé par les ordres professionnels. Cependant, il déplore le fait que la formation continue n'inclue pas suffisamment les aspects relatifs au contexte de travail des PME.

Conclusion. Si pour Dominique Verreault le professionnel est un travailleur comme les autres, Richard Fahey considère le professionnel comme un travailleur particulier du fait de la législation (*Code des professions*) et de la réglementation spécifique (normes de pratiques, code de déontologie) qui encadrent son activité au sein du marché du travail. Ces dimensions se superposent aux autres législations et réglementations en vigueur.

Mme Verreault prône un rapprochement entre les organisations syndicales et les ordres professionnels pour améliorer les conditions de travail et développer les compétences des professionnels salariés. De son côté, M. Fahey estime qu'un rapprochement entre le monde patronal et le monde professionnel ne serait possible qu'à la condition d'un assouplissement de la réglementation professionnelle eu égard tout particulièrement au contexte des PME. ▮

PROVINCES CANADIENNES

TENDANCES DE LA RÉGLEMENTATION PROFESSIONNELLE

Consultante en politique de gestion et spécialiste de la gouvernance, Frances Picherack a été associée à diverses réformes des organismes de réglementation professionnelle dans les provinces canadiennes. Mme Picherack a livré aux participants du colloque ses observations sur les tendances en matière de réglementation professionnelle.

MME FRANCES PICHERACK, CONSULTANTE EN POLITIQUES PUBLIQUES TOUCHANT L'ENCADREMENT DES PROFESSIONS

Tout comme le Québec, l'Ontario, le Manitoba, l'Alberta et la Colombie-Britannique ont entrepris ces dernières années de réformer la réglementation professionnelle touchant au domaine de la santé. Au départ, « il n'y avait pas de consensus clair à l'effet que l'intérêt public était adéquatement servi » par la réglementation actuelle. Les réformes ont donc convergé vers les objectifs suivants : accroître la qualité des services, assurer une plus grande flexibilité de ceux-ci, offrir au public une liberté de choix en matière de soins.

Revoir l'organisation professionnelle. À ces fins, une mesure commune de ces réformes a consisté à revoir l'organisation professionnelle des services de santé, en procédant notamment au redécoupage des champs de pratique sur la base d'actes professionnels réservés mais aussi partagés (le Québec a connu une réforme semblable avec l'adoption en 2003 du projet de loi 90).

Autres mesures communes : des dispositions claires en matière de formation continue, la mise en œuvre de modes alternatifs de résolution des plaintes et une plus grande imputabilité des organismes de réglementation à l'égard de l'autorité gouvernementale.

La confiance. Au-delà de leurs aspects pratiques, observe Mme Picherack, ces réformes ont soulevé des questions essentielles au regard des fondements de l'encadrement professionnel. Citant un artisan de la réforme en Colombie-Britannique, elle rappelle que « le privilège de l'autoréglementation est conféré aux membres d'un ordre professionnel par les autorités gouvernementales. C'est un contrat social entre une profession et le public. Ce contrat appartient d'abord au public que la profession entend servir ». En somme, tout l'édifice repose sur l'élément clé qu'est la confiance (*trust*).

Dans la société d'aujourd'hui, la relation de confiance entre le professionnel et son client prend appui sur de nouvelles valeurs qui gravitent dans l'environnement du système professionnel : la protection des droits fondamentaux (effet des chartes des droits), les revendications à l'autonomie, la reconnaissance des acquis.

Ce contexte appelle à un nouvel équilibre entre l'enjeu de protection du public et ceux, plus englobants, du développement économique et du développement social. Ce n'est pas par hasard si la préoccupation d'évaluer la réglementation professionnelle sous l'angle des « coûts-bénéfices » pour la société caractérise les réformes citées.

Gouvernance. L'environnement dans lequel se meuvent les organismes d'encadrement professionnel est particulièrement complexe. Il est marqué par l'insatisfaction des citoyens à l'endroit de l'intervention de l'État, par la difficulté des gestionnaires de prévoir les résultats de la mise en œuvre des politiques publiques et par la forte demande sociale en faveur de davantage d'imputabilité et de transparence.

Dans le même temps, l'espace de la réglementation professionnelle se mondialise, le phénomène se traduisant entre autres par les pressions en faveur d'une plus grande réciprocité entre des normes édictées pour l'essentiel sur une base nationale.

C'est ainsi, conclut Mme Picherack, que la question de la relation de confiance entre le professionnel et son client débouche sur une problématique plus large, celle de la relation entre les ordres professionnels et la société. Tant et si bien que l'encadrement professionnel relève dorénavant d'un enjeu de gouvernance. ▮

DÉBAT

JUSQU'OÙ LE CITOYEN DOIT-IL ÊTRE PROTÉGÉ ?

Cette question marquait l'ouverture du colloque. Elle a soulevé des échanges animés entre des personnalités publiques de renom : Jacques Dufresne, directeur de l'Encyclopédie de l'Agora, Yves Boisvert, columnist au quotidien *La Presse* et Louise Rozon, directrice d'Option consommateurs. Le débat était animé par Dominique Poirier, journaliste à l'émission Le Télejournal / Le Point de Radio-Canada.

De gauche à droite : **Mme Dominique Poirier,** animatrice, journaliste à l'émission Le Téléjournal / Le Point, télévision de Radio-Canada ; **M. Jacques Dufresne,** philosophe et directeur de l'Encyclopédie de l'Agora ; **Me Louise Rozon,** avocate et directrice du Groupe Option consommateurs ; **M. Yves Boisvert,** columnist au quotidien *La Presse*.

Trente ans après l'entrée en vigueur du *Code des professions*, les conférenciers ont tracé un portrait tout particulièrement nuancé de la relation professionnel-client.

Complexité. Les citoyens, constate Louise Rozon, sont mieux formés qu'autrefois et ont accès à une masse considérable d'informations. Ils ne sont pas pour autant des experts, ajoute la conférencière, qui considère le travail des ordres professionnels comme essentiel à la protection du public. Étant donné la complexité de cette information et son caractère spécialisé, le risque de préjudice encouru par les individus est encore bien tangible. Le citoyen doit donc être protégé, conclut-elle. Mais est-il bien protégé?

L'acte professionnel comme marchandise. Revenons au professionnel. Pour Yves Boisvert, la relation que celui-ci entretient avec son client s'est transformée en relation principalement économique. Soumise aux pressions marchandes, cette relation laisse échapper d'autres dimensions qui en constituaient précisément l'âme : l'attention, l'empathie, la disponibilité. Il prend comme exemple significatif l'avocat tenu d'accomplir, en vertu des contraintes de l'« industrie » et du « marché » juridiques, un certain nombre d'heures facturables par année.

En perte d'autonomie. Cet exemple, ajoute pour sa part Jacques Dufresne, illustre bien la perte d'autonomie du professionnel dans la société d'aujourd'hui. Obsédée par la prévention totale, celle-ci met ses spécialistes et experts en demeure de contrôler tous les problèmes. Dans un environnement se voulant sans risque, le professionnel se met en mode d'exécution, au détriment de ce qui justement le distingue et le définit, à savoir le jugement.

Cette perte d'autonomie joue aussi dans l'autre sens, c'est-à-dire au détriment du citoyen. Aujourd'hui, il n'existe pas de situation de vie qui ne nécessite l'apport de l'expert. M. Dufresne évoque l'exemple d'une femme de son voisinage qui a appris la mort accidentelle de son conjoint non pas par ses proches ou la famille, mais par un professionnel dépêché d'urgence par les responsables des services de santé locaux, convaincus que l'intensité du drame appelait nécessairement à la gestion professionnelle de celui-ci…

Dérive procédurale. À un autre niveau, institutionnel celui-là, les trois conférenciers déplorent ce qu'ils qualifient de « dérive procédurale » du système professionnel. En particulier, la judiciarisation du processus disciplinaire rend celui-ci lent et complexe pour le citoyen. Plus grave et paradoxal encore, ce processus est à risque de servir davantage le professionnel intimé que le public. Dans tous les cas, c'est la crédibilité même du système professionnel qui est affectée.

Voies d'amélioration. Pour les conférenciers, il faut rétablir l'équilibre (fragile) entre l'exercice d'une profession et les contraintes du marché du travail, entre la protection du public et les impératifs du développement économique.

Des actions peuvent d'ores et déjà être menées pour améliorer le système, affirme pour sa part Louise Rozon. Elle fait allusion aux recommandations déposées en 2002 par deux groupes de travail dans le cadre du Plan d'action ministériel en vue de la mise à jour du système professionnel, au regard desquelles aucune suite n'a encore été donnée.

Pour Jacques Dufresne, la présence du public au sein des instances du système professionnel doit être renforcée. Le législateur devra aussi s'assurer que cette présence n'est pas qu'accessoire. Travailler à la protection du public, rappelle-t-il, exige des compétences. La présence du public doit être comprise aussi comme un apport d'expertise, mais issu d'autres domaines et fondé sur des sensibilités diverses au regard des questions entourant le mieux-être de la population.

Yves Boisvert, plus radical, plaide pour une réforme qui consisterait à « sortir » la discipline des ordres professionnels. Ce n'est pas le principe du jugement par les pairs qui pose problème, précise-t-il, mais le fait que les comités de discipline chargés d'évaluer et de sanctionner les professionnels fautifs ne soient pas indépendants des ordres professionnels.

Le débat s'est donc achevé sur une note critique, avec la promesse cependant que ces questions, et bien d'autres, seraient traitées à nouveau à la fin du colloque dans le cadre d'un second panel. Le compte-rendu de celui-ci vous est présenté à la page 13. ▮

L'INTERNATIONALISATION DE LA FORMATION DES PROFESSIONNELS

Dans la nouvelle économie du savoir et sous l'effet de la mondialisation, l'éducation devient un moteur déterminant du développement des sociétés. Pour Marjorie Peace Lenn, directrice générale du *Centre for Quality Assurance in International Education* situé à Washington D.C., ces phénomènes ont un impact sur l'organisation de l'enseignement supérieur et sur la formation des professionnels.

Mme Marjorie Peace Lenn,
Directrice générale du Center for Quality Assurance in International Education

En 2025, on évalue que 159 millions de personnes dans le monde seront engagées dans une démarche d'études au niveau collégial ou universitaire. Un bond de 200 % par rapport à 1990, année où ce nombre avoisinait 59 millions de personnes.

Cette donnée, observe Mme Lenn, illustre la progression fulgurante des besoins en main-d'œuvre hautement qualifiée et scolarisée. Rien de surprenant alors, ajoute la conférencière, si les établissements d'enseignement supérieur se sont mis à l'heure de « l'internationalisation de l'éducation ». Partenariats entre les établissements et avec le secteur privé, et programmes conjoints et de formation à distance se multiplient. La diffusion des « produits de formation » déborde largement les frontières. Ce marché est d'ailleurs en pleine expansion, figurant au *Top 10* des exportations de services.

Bref, *accès et mobilité* sont devenus des mots d'ordre du monde académique.

Des réseaux pour la qualité. Autre mot d'ordre : qualité. Les réseaux d'assurance de la qualité se multiplient rapidement à l'échelle nationale, continentale et internationale. L'objectif est la standardisation, à l'échelle la plus large, des processus et des normes de l'enseignement supérieur comme de la formation en général. On pense ici à l'ENQA (*European Network for Quality Assurance in Higher Education*, à l'AAAC (Association des agences d'agrément du Canada), à l'APQN (*Asia Pacific Quality Network*). Ces agences sont regroupées au sein de l'INQAAHE, l'*International Network of Quality Assurance Agencies in Higher Education*, qui comptait 80 pays participants en 2004 comparativement à 20 en 1991.

Les professions. À plus d'un titre, explique Mme Lenn, ces transformations touchent les professions réglementées. Ainsi, la médecine, le génie, la dentisterie et la comptabilité font déjà l'objet d'ententes entre établissements d'enseignement canadiens et américains. Des organismes de réglementation sont eux-mêmes engagés dans la mouvance transnationale. La pratique du génie, par exemple, fait l'objet d'accords de réciprocité entre les organismes de réglementation de plusieurs États (incluant le Québec). Quant aux services professionnels en comptabilité, en architecture et en génie, ils sont dans la mire des négociations de l'OMC en vue d'un accord sur le commerce des services. Un exemple encore plus récent : en juin dernier se tenait à Mexico un colloque sur la certification et l'accréditation des professionnels à l'échelle panaméricaine.

Reconnaissance des diplômes. Mme Lenn observe une mouvance similaire en matière de reconnaissance des diplômes. En 1999, les ministres de l'éducation de plus de 30 pays signaient la *Déclaration de Bologne*. Les pays signataires s'engagent à rendre leurs systèmes de grades académiques facilement « lisibles et comparables », à élaborer un système de transfert des crédits et à favoriser la coopération en matière d'assurance de la qualité. Pour leur part, les membres de la Communauté européenne ont même convenu de créer d'ici 2010 un « espace européen de l'enseignement supérieur ».

En 2003, l'Organisation internationale de normalisation (ISO) adoptait une nouvelle norme internationale, ISO 17024, qui énonce les exigences générales pour les organismes de certification procédant à la certification des personnes (incluant les ordres professionnels).

Enfin, l'OCDE et l'Unesco se sont fixé des objectifs ambitieux pour les prochaines années : créer un processus international de reconnaissance des agences nationales d'agréments et créer une banque internationale d'organismes et de programmes accrédités d'enseignement supérieur.

Adaptation. L'internationalisation de l'enseignement supérieur s'effectue donc à un rythme accéléré. Il en va de même des aspects touchant la formation des professionnels.

Il est sans doute trop tôt pour faire le bilan du phénomène au regard de ses impacts sur les organismes de réglementation et la réglementation professionnelle. Mme Lenn considère néanmoins que ces organismes devront mener, au cours des prochaines années, des actions d'ajustement et d'adaptation. Le cadre en est déjà fixé, incontournable : accès, mobilité, qualité. ▮

ALLOCUTION DU PRÉSIDENT DE L'OFFICE DES PROFESSIONS

POUR UNE AMÉLIORATION CONCERTÉE DE LA CRÉDIBILITÉ DU SYSTÈME PROFESSIONNEL

Le système professionnel québécois a démontré sa capacité d'adaptation aux besoins de la société et à la pratique de ses membres, en se préoccupant de réaliser sa finalité première, la protection du public. Mais de nouveaux efforts devront être faits pour en améliorer la crédibilité.

Ce constat était formulé par le président de l'Office des professions du Québec, Me Gaétan Lemoyne, devant les participants au colloque marquant le 30e anniversaire du *Code des professions*.

Me Gaétan Lemoyne, président de l'Office des professions du Québec.

Me Lemoyne a d'abord évoqué les avancées du système. Ainsi en matière de transparence, le système professionnel a fait des pas importants. Le *Code des professions* a été modifié pour renverser la règle du huis clos, de sorte que depuis 1988, les audiences des comités de discipline sont publiques.

Au plan de la lourdeur maintes fois constatée des mécanismes réglementaires, le Code a été revu en 1994 pour alléger les procédures d'approbation des règlements. La même année, le Code était modifié pour apporter des délais indicatifs dans le traitement des plaintes disciplinaires. De plus, le législateur a permis au public de revenir de façon plus commode sur la décision d'un syndic de ne pas porter plainte, en instituant des comités de révision. Enfin, en l'an 2000, les ordres ont reçu le pouvoir réglementaire de rendre la formation continue obligatoire pour leurs membres.

Dans le même esprit, Me Lemoyne a rappelé que plusieurs étapes du Plan d'action ministériel en vue de la mise à jour du système professionnel, lancé en 1999, ont été réalisées. Le plan porte déjà ses fruits, comme en témoigne la mise à jour des champs d'activités de onze professions dans le réseau public de la santé.

Priorités gouvernementales. Pour les prochaines années, le système professionnel devra conserver un lien nécessaire avec les grandes tendances que le gouvernement du Québec veut imprimer à notre société. Parmi les orientations que s'est données le gouvernement actuel, plusieurs touchent directement le monde professionnel.

Quelques exemples : le gouvernement poursuit l'objectif d'améliorer l'état de santé de la population et de rendre accessibles des services sociaux et de santé de qualité. Or, ces préoccupations s'inscrivent dans la poursuite des travaux de modernisation de l'organisation professionnelle du secteur de la santé et des relations humaines amorcés par le système professionnel.

Le gouvernement entend également rendre la justice plus efficace et plus accessible en réduisant les délais que doit affronter le public lorsqu'il s'adresse aux mécanismes censés le protéger. Cette question fait d'ailleurs l'objet de recommandations spécifiques dans le cadre des travaux de révision du *Code des professions*.

Une place particulière est également faite dans les priorités gouvernementales à la question de l'accueil des immigrants, plus que jamais nécessaires au maintien de la population active.

Travaux de l'Office. La prochaine planification stratégique de l'Office, annonce son président, sera un reflet adapté des grandes orientations gouvernementales qui touchent le monde professionnel. Viendront s'y greffer les préoccupations que les ordres professionnels ont portées à l'attention de l'Office, dans le cadre des sessions de travail qui ont été tenues au cours de la dernière année.

Personnes immigrantes. Tout en soulignant les progrès accomplis par les ordres dans le dossier de l'accessibilité des personnes immigrantes aux professions réglementées, Me Lemoyne considère que les actions sont encore trop peu documentées sur le plan des réalisations et des statistiques. « La seule évocation de la protection du public, précise-t-il, n'est pas suffisante pour justifier des projets qui peuvent à l'occasion en paraître éloignés ».

Déontologie. Le contrôle déontologique, constate Me Lemoyne, a fait l'objet de plusieurs critiques dans le cadre de reportages télévisés ou dans les journaux. Cette situation fait ressortir que la notion de protection du public est devenue complexe. Le citoyen et la société en général sont plus informés et plus exigeants. Dans ce contexte, les codes de déontologie ne semblent plus suffisants pour assurer de façon étanche cette protection.

Ces constats invitent à la réflexion l'ensemble des acteurs du système, pense Me Lemoyne. Il souhaite ainsi que se dégage une vision qui soit commune au niveau des valeurs que sous-tend la protection du public aujourd'hui. Me Lemoyne évoque des valeurs qui transcendent la déontologie : intégrité, transparence, loyauté, équité, solidarité. L'Office prévoit d'ailleurs organiser un colloque sur ces questions au cours de l'année 2005. ▮

LES DÉFIS DU MONDE PROFESSIONNEL

Au terme du colloque, un panel composé de trois conférenciers s'est prononcé sur les défis du système professionnel. Il s'agit de Roch Bernier, médecin et directeur général de la Fondation Lucie et André Chagnon, Jacques Dufresne, philosophe et directeur de l'Encyclopédie de l'Agora et de Richard Gagnon, administrateur agréé et président-directeur général de La Survivance, compagnie mutuelle d'assurance-vie. Le débat était animé par Louis Beaulieu, orthophoniste et vice-président du CIQ.

Pour ces conférenciers, il semble que le monde professionnel doive faire face à plusieurs défis majeurs : le défi d'unité, le défi de retrouver la crédibilité auprès du public, le défi de prévention et celui de retrouver une fierté d'appartenance aux ordres professionnels.

Mal connu, mal aimé. Le Dr Bernier a entamé le débat en soulignant que malgré les 30 ans d'existence du système professionnel, les professionnels n'ont qu'une compréhension parcellaire de son fonctionnement et ce système reste mal connu du public. De plus, la mise à jour du système professionnel reste selon lui très partielle. Il explique qu'il est difficile de faire évoluer le système professionnel et qu'il faut aller plus loin dans les modifications réglementaires.

M. Gagnon soutient les propos du Dr Bernier et parle de la lenteur du système à s'adapter aux changements sociaux. La raison principale, selon M. Gagnon, en est la perte d'influence des acteurs du système professionnel par rapport aux décideurs politiques et économiques. Ceci du fait de la perte de notoriété du système et de la perception négative que les décideurs ont de celui-ci.

Cette perception est alimentée par les médias, mais aussi par le comportement des ordres professionnels. M. Gagnon souligne que les ordres ont tendance à s'adresser aux décideurs politiques pour régler des conflits entre ordres ou encore lorsque leurs intérêts sont menacés, ce qui contribue à leur donner une mauvaise image auprès de ces même décideurs. Par ailleurs, poursuit-il, le ministre responsable des lois professionnelles intervient rarement sur la place publique pour promouvoir ou défendre le système professionnel.

De même, les gestionnaires et les gens d'affaires qui emploient des professionnels doivent payer leurs cotisations aux ordres, sans pour autant être convaincus d'obtenir une plus-value en échange de cet investissement. Ces gestionnaires ont tendance à percevoir leurs obligations envers le système professionnel comme des irritants.

M. Gagnon conclut sur ce sujet en signalant la nécessité d'un changement d'attitude de la part des ordres professionnels et d'une plus grande ouverture. À défaut, le système professionnel va voir son influence auprès des décideurs diminuer de plus en plus.

Le défi d'unité. M. Gagnon a ensuite parlé du défi d'unité que doit relever le système professionnel. « Pour faire valoir un système, précise-t-il, encore faut-il qu'il existe. » Or, à l'heure actuelle, le système professionnel correspond davantage à une juxtaposition d'entités isolées. Il faut être capable de se mobiliser face aux enjeux et de coordonner les efforts de chacun avec les moyens dont le système professionnel dispose « pour exprimer ce que le système professionnel a à offrir à la société ».

Le Dr Bernier a également émis le même message d'unité, tout en ajoutant de prendre garde à ce que l'unité ne desserve pas le système professionnel. En effet, l'unité doit avoir pour finalité une meilleure adéquation du système à la réalité du marché du travail et non de bloquer son avancement. Il faut poursuivre la mise à jour de celui-ci, entreprise il y a quelques années sous l'inspiration d'un plan d'action ministériel.

Crédibilité auprès du public. L'autre défi de taille selon M. Gagnon est de retrouver la crédibilité du public. La solution serait d'aller chercher de nouvelles idées en dehors du système professionnel. À cet effet, les ordres doivent remettre en question le mode de gouvernance des ordres.

Selon lui, un comité administratif de 20 à 25 personnes issues de la même profession et partageant les mêmes idées ne peut pas s'adapter aux changements sociaux. Il faut diversifier la constitution du comité administratif, aller plus loin que la réalité de la profession, profiter d'une complémentarité des connaissances et des expertises. Bref, changer la vision de la profession pour pouvoir se rapprocher du public.

Sur ce sujet, le Dr Bernier ajoute qu'auparavant, les représentants du public constituaient

suite à la page 14 ›

De gauche à droite : **Dr Roch Bernier**, médecin et directeur général de la Fondation Lucie et André Chagnon ; **M. Jacques Dufresne**, philosophe et directeur de l'Encyclopédie de l'Agora ; **M. Richard Gagnon**, administrateur agréé et président-directeur général de La Survivance, compagnie mutuelle d'assurance-vie.

› suite de la page 13

près de 50 % du comité administratif. Aujourd'hui, la part représentée par le public est tombée à 10 %, voire moins. Or, la présence du public est importante dans un comité d'administration car elle aide à concevoir le changement.

À cela, M. Gagnon rétorque qu'il ne faut pas nommer des représentants du public au comité administratif seulement pour se donner bonne conscience. Selon lui, il faut des personnes compétentes. M. Dufresne souligne que la culture du public sur les professions est faible et que les gens sont manipulés par la presse sensationnaliste. Laisser une place au public au sein des comités administratifs lui permettrait d'être mieux informé sur la réalité et les enjeux des ordres professionnels.

Mieux prévenir. Le problème, ajoute le Dr Bernier, est que le public n'est pas conscient des enjeux auxquels les ordres professionnels sont confrontés. Il explique qu'en santé, la Loi n° 90 a un volet qui porte sur la prévention, la promotion de la santé et l'information du public. Mais toutes les énergies sont tournées vers le curatif plutôt que sur le préventif. Or, si les ordres professionnels se mobilisaient aussi sur la dimension préventive de la santé publique, le public aurait davantage l'impression que les ordres sont au service de la société. Ce serait un moyen pour les ordres d'augmenter leur visibilité et leur place auprès du public. C'est un défi social que les ordres doivent relever. Selon M. Dufresne, la prévention du public passe aussi par le développement d'une culture médicale commune.

Retrouver la fierté d'être un professionnel. Un dernier défi est évoqué par M. Gagnon. Il s'agit, pour les professionnels, de retrouver leur fierté d'exercer une profession et d'appartenir à un ordre professionnel. M. Gagnon constate que ce sentiment d'appartenance ne revêt plus la même valeur qu'auparavant. Les ordres doivent redonner le goût de l'excellence et de la confrérie à leurs membres. M. Dufresne renchérit sur ces propos en indiquant que pour être accepté en tant que groupe social dans la société, le sens de l'honneur et la cohésion du groupe sont importants. ▮

DÎNER

Faisant suite au colloque, un dîner marquant le 30e anniversaire du *Code des professions* s'est tenu le 11 novembre 2004 à Montréal. Tenu à l'Hôtel Hyatt-Regency, le dîner a rassemblé près de 400 convives, dignitaires et personnes issus du monde professionnel et du milieu des affaires.

M. Pierre Moreau, alors adjoint parlementaire du Ministre responsable des lois professionnelles

Mme Michelle Courchesne, alors Ministre des Relations avec les citoyens et de l'Immigration

Au cours de la soirée, Mme Michelle Courchesne, alors Ministre des Relations avec les citoyens et de l'Immigration et députée de Fabre ainsi que M. Pierre Moreau, alors adjoint parlementaire du Ministre responsable des lois professionnelles et député de Marguerite-D'Youville ont prononcé un discours pour souligner les 30 ans du *Code des professions* et du système professionnel.

La soirée s'est terminée par une prestation musicale de grande qualité. L'Atelier lyrique de l'Opéra de Montréal est venu interpréter des airs du Québec et d'ailleurs qui ont enchanté les convives. M. Pierre Vachon, rédacteur-conférencier à l'Opéra de Montréal et animateur-réalisateur à la chaîne culturelle de Radio-Canada, était également présent pour commenter les extraits d'œuvre présentés. ▮

› suite de la page 5

DÉVELOPPEMENT ET TRANSMISSION DES SAVOIRS PROFESSIONNELS
LE RÔLE CENTRAL DES INSTITUTIONS D'ENSEIGNEMENT

Des échanges ont alors commencé entre les départements de psychologie et l'Ordre des psychologues du Québec pour mettre en place une formation de qualité axée sur la pratique. Les deux parties se sont entendues pour mettre l'accent sur le développement des compétences et les stages de formation. Les départements ont par la suite accepté d'ouvrir leurs portes au comité d'accréditation de l'Ordre.

Aujourd'hui, l'enseignement de la psychologie au Québec a rejoint les standards nord-américains. Un bémol cependant : les doctorats professionnels qui remplacent les maîtrises professionnelles dans les universités n'ont pas encore été accrédités par les autorités gouvernementales québécoises.

Réflexion sur la place et le rôle de l'université. Céline Saint-Pierre, ex-présidente du Conseil supérieur de l'éducation et sociologue, a présenté sa vision de l'université et de son rôle d'institution de transmission des savoirs.

Avec le développement de la formation continue et de la formation professionnelle, Mme Saint-Pierre explique que l'université a dû orienter sa mission vers de nouvelles fonctions. Parallèlement à l'offre de formation initiale, l'université a créé de nouveaux programmes de formation plus ou moins courts pour une clientèle possédant déjà des qualifications. Mme Saint-Pierre a souligné la nécessité de revoir cette offre de formation continue, actuellement très désordonnée, et de mieux l'arrimer à l'offre de formation initiale.

Les universités subissent des pressions pour réaménager leurs formations : certains souhaitent que la formation soit plus proche des exigences professionnelles du marché du travail; d'autres insistent sur l'importance d'une formation générale qui comprendrait des dimensions telles que l'éthique, le droit et la gestion du risque. Les universités voient leur autonomie institutionnelle et leur liberté académique remises en question et cela crée des tensions.

Selon Mme Saint-Pierre, pour une meilleure compréhension de la place et du rôle de l'université, il est nécessaire que les cégeps, les universités, les ordres professionnels et les autres intervenants du milieu du travail se retrouvent pour débattre des finalités de l'enseignement supérieur dans les champs professionnels.

Cette concertation est notamment essentielle pour harmoniser la formation initiale et la formation continue et combler les lacunes de l'offre de formation manquante. La qualité de la formation dispensée est également une question importante. Aujourd'hui, on assiste à une véritable « marchandisation de l'éducation » avec des formations qui se multiplient hors des murs de l'université, sans garantie quant à leur qualité. Pour contrer ce mouvement, les universités ainsi que leurs partenaires doivent se doter d'outils permettant de garantir la qualité des formations dispensées au regard d'exigences telles que la protection du public.

La question de la reconnaissance des acquis a également été abordée par Mme Saint-Pierre. Elle souligne que la non-reconnaissance de la formation et de l'expérience de travail a un coût pour la société. Il est nécessaire selon elle d'améliorer la concertation avec les ministères concernés et de mettre en place des critères rigoureux pour l'évaluation de la qualité de la formation et des compétences acquises par les candidats.

Le défi de la mondialisation. En conclusion, Mme Saint-Pierre signale que le Québec doit se préparer à relever les défis de la mondialisation dans le domaine de l'éducation. Il est important que le Québec se positionne dans le débat et participe aux tables nationales et internationales chargées de définir les critères de validation des diplômes, les référentiels de connaissances et de compétences et les conditions pour l'admission aux professions réglementées dans un contexte de mobilité de la main-d'œuvre. Elle ajoute que le Québec doit également se donner les moyens de faire reconnaître sa spécificité culturelle dans le cadre de ces négociations. ▮

› suite de la page 3

POUR UN NOUVEAU PACTE
ENTRE LES PROFESSIONNELS ET
LA POPULATION QUÉBÉCOISE

la mondialisation leur pose en matière de réponses aux pénuries de main-d'œuvre et de mécanismes de reconnaissance des acquis. En 2001, les ordres ont d'ailleurs donné mandat au CIQ de mettre en œuvre un plan d'action sur l'accès des personnes immigrantes aux ordres professionnels. Les actions entreprises et réalisées confirment la volonté des ordres de faire leur part pour relever le défi collectif de l'intégration des personnes immigrantes à leur terre d'accueil, le Québec.

J'ai la conviction que notre capacité à gérer de manière constructive le phénomène de la mondialisation sera le signe d'une maturité pour le système professionnel. Une maturité faite de confiance et d'ouverture, en diapason avec la société québécoise.

Renouer avec un idéal. Le colloque national a propulsé notre réflexion au-delà du service au client et au-delà du système et de son formalisme juridique omniprésent. Les propos entendus nous ont ramenés à l'essence de notre action : tout professionnel est l'héritier d'un idéal éthique et social, en vertu duquel chaque acte qu'il commet doit exprimer ces valeurs que sont la compétence, l'intégrité, le souci de l'autre et le bien-être de la collectivité. Cet idéal transcende les époques, les réalités marchandes et les fluctuations politiques.

Au quotidien, la poursuite de cet idéal n'est pas facile car elle exige du professionnel la capacité d'exercer un jugement sur les situations. Mais n'est-ce pas là ce qui justement le définit et le distingue ?

Trente ans après l'entrée en vigueur du *Code des professions*, il revient donc à nous, professionnels, de réaffirmer notre engagement à l'égard de cet idéal éthique et social. J'oserai parler ici d'un pacte renouvelé entre les professionnels et la population. C'est à ce chantier que nous devons nous attarder, et son achèvement nous vaudra le renouvellement de la confiance de la société québécoise. ▮

L'ORDRE DES CMA À L'HONNEUR... DEUX FOIS PLUTÔT QU'UNE !

En septembre 2004, la Vice-première ministre Mme Monique Gagnon-Tremblay remettait le *Grand Prix québécois de la qualité 2004* à l'Ordre des comptables en management accrédités (CMA) dans la catégorie « PME de services indépendantes de moins de 250 employés ». Ce prix est géré conjointement par le Ministère du Développement économique et régional et de la Recherche et le Mouvement québécois de la qualité. Rappelons que le CIQ est membre de ce mouvement.

Le Grand Prix québécois de la qualité est la plus haute distinction en matière de qualité au Québec. Il a été décerné à l'Ordre des CMA pour souligner l'amélioration de plusieurs aspects de sa gestion organisationnelle.

Dans le même esprit, le 19 avril 2005, la Société canadienne des directeurs d'association – section du Québec (SCDA-Québec) décernait à l'Ordre le prix *Association de l'année*. La SCDA-Québec voulait ainsi souligner le dynamisme de l'Ordre dans la refonte de ses structures administratives et de ses procédés de gestion au cours des dernières années.

Pour évaluer les différents volets de sa gestion, l'Ordre des CMA a utilisé le *Qualimètre*, instrument mis au point par le Mouvement québécois de la qualité permettant de mesurer la performance d'une organisation.

L'utilisation du *Qualimètre* a permis à l'Ordre d'effectuer une analyse de ses processus (formation des CMA, inspection professionnelle, mesures disciplinaires, etc.). Cela a conduit à l'amélioration, entre autres, du taux de croissance de ses membres de même que du taux de satisfaction du personnel. De plus, un comité chargé de la qualité a été créé au sein de l'Ordre pour la révision et la bonification des processus. ▮

COMME CEUX DES
300 000 PROFESSIONNELS
AU QUÉBEC,

les services rendus par Martine F. répondent à des exigences strictes de compétence et de responsabilité.

C'est normal.
Martine est membre d'un ordre professionnel.

1974 2004
Le système professionnel québécois a 30 ans

Conseil interprofessionnel du Québec